**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 6»**

**Кейс-отзыв наставляемого**

**Серегина Татьяна Николаевна**

**Форма наставничества:** педагог-педагог

**Ролевая модель:** педагог - молодой специалист

# Дано (портрет наставляемого)

Серегина Татьяна Николаевна, воспитатель младшей группы общеразвивающей направленности. Начинающий педагог.

Татьяне Николаевне необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей воспитателя, в ознакомлении с документацией, которую ей необходимо вести.

#  Надо (цель и результат)

На основании результатов проведенного анкетирования среди начинающих педагогов выявлен ряд затруднений, которые испытывает Татьяна Николаевна при работе:

* руководство основными видами деятельности дошкольников;

 -обеспечение создания развивающей предметно-пространственной среды;

 -взаимодействие с дошкольниками;

* использование технических средств обучения;
* ведение педагогической разъяснительной работы с родителями.

#  Кто нам нужен (портрет наставника)

Мартынова Людмила Викторовна – старший воспитатель, опытный педагог. Людмила Викторовна желает передать свой педагогический опыт и профессиональное мастерство начинающему воспитателю.

#  Оцениваемые результаты

Мартынова Людмила Викторовна в соответствии с планом, составленным в начале года, ведётся работа с начинающим педагогическую деятельность специалистом. В план работы наставника с наставляемым входят индивидуальные консультации, теоретические занятия, методические рекомендации и советы.

 Мартынова Л.В. оказывает необходимую методическую помощь Серегиной Т.Н. Так, были организованы теоретические занятия по вопросам:

* ведение воспитательской документации
* взаимодействие с дошкольниками
* составление рабочих программ, календарно-тематического планирования
* соблюдение в группе санитарно-гигиенических требований к воспитанию дошкольников
* взаимодействие с другими участниками образовательного процесса
* методические требования к современной организации воспитательного процесса
* ошибки начинающего педагога
* работа с полезными сайтами.

 С целью оказания помощи в освоении современными технологиями и во внедрении их в учебно-воспитательный процесс проводятся консультации, беседы, взаимопосещения открытых занятии. Такая работа наставника создаёт условия для активного включения начинающего педагога в воспитательно-образовательный процесс детского сада, помогает наставляемому в освоении новых педагогических технологий, приобщает начинающего педагога к работе по самообразованию, учит планировать и оценивать результаты своей профессиональной деятельности.

**Результат работы:**

Наставляемая успешно провела открытый показ образовательной деятельности по познавательно – исследовательской деятельности с элементами экспериментирования в младшей группе «Капелька в гостях у ребят», внедрила и реализует проект «Нам весело вместе» по развитию коммуникативных навыков у дошкольников, выступила на Педагогическом совете с докладом из опыта работы «Патриотическое воспитание детей дошкольного возраста в процессе различных видов детской деятельности». Татьяна Николаевна сделала видеопрезентацию на тему: «Моя профессия самая лучшая!», где описала свою педагогическую деятельность. Участвовала в смотрах-конкурсах, организованных в соответствии с годовым планом работы дошкольного учреждения на 2022-2023 учебный год. Активно участвовала в семинарах организованных ИПК ППРО ТО с целью повышения уровня профессионального мастерства.

**Этапы реализации программы.**

1. *Подготовка для запуска условий программы*

Проинформирован педколлектив о возможном участии в программе в качестве наставников и наставляемых. Донесены до педагогов ценности и возможности программы.

Участники программы замотивированы.

1. *Формирование базы наставляемых.*

Проведён опрос педколлектива, выяснены проблемы молодых специалистов. Проведено психологическое тестирование молодых специалистов на предмет профессиональной адаптации в новых условиях.

1. *Формирование базы наставников*

Оценены слабые профессиональные стороны молодых специалистов и сильные стороны педагогов-стажистов. В результате данной оценки для Татьяны Николаевны подобрана кандидатура педагога-наставника, который поможет легко адаптироваться в профессии, поверить в себя.

1. *Отбор и обучение наставников.*

В связи с тем, что уровень профессионального мастерства предполагаемой кандидатуры наставника высокий, необходимости в отборе не было.

1. *Формирование наставнических пар.*

Проведена рабочая беседа наставника и наставляемого во время одного из педсоветов. Наставляемый рассказал о том, какой опыт ему бы хотелось перенять от наставника в педагогической деятельности. От наставника поступил ряд предложений по реализации помощи в профессиональном росте наставляемого. После выражения обоюдного согласия на педсовете была закреплена пара: Мартынова Людмила Викторовна (наставник) — Серегина Татьяна Николаевна (наставляемый).

1. *Организация работы наставнических пар*

Мартынова Людмила Викторовна и Серегина Татьяна Николаевна во время первой консультаций в присутствии куратора подробно обсудили задачи и прогнозируемые результаты совместной работы.

*6.1. Этап совместной работы наставника и наставляемого*

Один раз в неделю (при необходимости, чаще) педагоги встречаются после смены.

Согласно составленному плану в начале года изучены нормативно - правовая база ОО, правила планирования воспитательно-образовательной работы.

В ходе каждой консультации наставляемый рассказывает наставнику о своих победах и проблемах в организации образовательного процесса. Наставник даёт наставляемому советы, исходя из своего педагогического опыта.

*Этап 6.2 Завершение работы наставничества.*

Мартынова Людмила Викторовна и Серегина Татьяна Николаевна встречаются с куратором, рассказывают о своих успехах. Куратор обсуждает с наставником и наставляемым план дальнейшей работы.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 6»**

**Кейс-отзыв наставляемого**

**Елагина Юлия Игоревна**

**Форма наставничества**: педагог-педагог

**Ролевая модель**: педагог - молодой специалист

**Дано (портрет наставляемого)** Елагина Ю.И., воспитатель средней группы общеразвивающей направленности. Стаж работы воспитателем – 2 года.

Молодому педагогу необходима профессиональная помощь в дальнейшем овладении педагогическим мастерством, в освоении воспитательно-образовательного процесса в ДОУ с обучающимися среднего дошкольного возраста.

**Надо (цель и результат)**

Создание условий для дальнейшего профессионального роста, способствующих успешному ведению профессиональной деятельности молодого педагога, оказание помощи наставником в профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого педагога в трудовой процесс образовательно-воспитательной работы с детьми среднего дошкольного возраста; оказание помощи наставником в успешном подтверждении соответствующей должности.

**Результат работы:**

Наставляемая успешно провела образовательной деятельности по познавательному развитию «Правила дорожные», посетила методическое объединение, реализуемое на базе МБДОУ «Црр – д/с № 6». Участвовала в смотрах-конкурсах, организованных в соответствии с годовым планом работы дошкольного учреждения на 2021-2022 учебный год. Активно участвовала в вебинарах, организованных ИПК ППРО ТО с целью повышения уровня профессионального мастерства.

Воспитанники под руководством Елагиной Ю. И. участвуют в конкурсах ДОУ, района, города, региона имеют заслуженные дипломы и грамоты.

**Кто нам нужен (портрет наставника)**

Ильина Юлия Александровна, воспитатель первой квалификационной категории. Является активным участником различных методических мероприятий активно выступает на педсоветах, семинарах, форумах, участвует в конкурсах профессионального мастерства и часто занимает призовые места, организует мастер-классы. Её воспитанники являются участниками, районных, городских, региональных, международных конкурсов.

В соответствии с планом, составленным в начале года, ведётся работа с наставляемым. В план работы входят практические занятия по воспитательно-образовательной работе с дошкольниками.

Наставник оказывает необходимую методическую, практическую помощь наставляемому. Были организованы практические занятия согласно утвержденному плану. По итогам практических заседаний наставником были даны практические задания наставляемому (составление конспектов и проведение образовательно-воспитательных мероприятий с детьми среднего дошкольного возраста). Данные задания наставляемым были выполнены.

Такая работа наставника создаёт условия для активного включения стажера в образовательно-воспитательный процесс с дошкольниками, помогает наставляемому в освоении новых педагогических технологий, приобщает стажера к работе по самообразованию, учит планировать и оценивать результаты своей профессиональной деятельности.

**Этапы реализации программы.**

1 этап. Диагностический

Выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы. Педагог – наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога. Изучение нормативно-правовой базы ДОУ по работе с детьми дошкольного возраста.

2 этап. Практический.

Содержание этапа:

1. Взаимоподдержка и взаимопомощь;

2. Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;

3. Оказание методической помощи;

4. Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

5. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

3 этап. Аналитический

− Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;

− Динамика профессионального роста молодого педагога;

− Рейтинг молодого педагога среди коллег;

− Самоанализ своей деятельности за прошедший год;

− Подведение итогов, выводы.

Работа наставника создала условия для активного включения наставляемого в образовательно-воспитательный процесс с детьми среднего возраста; помогла в освоении новых педагогических технологий, направленных на развитие детей среднего дошкольного возраста; научила планировать и оценивать результаты своей профессиональной деятельности и взаимодействовать с родителями воспитанников.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 6»**

**Кейс-отзыв наставляемого**

**Стрельникова Юлия Алексеевна**

**Форма наставничества:** педагог-педагог

**Ролевая модель:** педагог - молодой специалист

# Дано (портрет наставляемого)

Стрельникова Юлия Алексеевна, воспитатель младшей группы общеразвивающей направленности. Начинающий педагог.

Юлии Алексеевне необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей воспитателя, в ознакомлении с документацией, которую ей необходимо вести.

#  Надо (цель и результат)

На основании результатов проведенного анкетирования среди начинающих педагогов выявлен ряд затруднений, которые испытывает Юлия Алексеевна при работе:

* руководство основными видами деятельности дошкольников;

 -обеспечение создания развивающей предметно-пространственной среды;

 -взаимодействие с дошкольниками;

* использование технических средств обучения;
* ведение педагогической разъяснительной работы с родителями.

#  Кто нам нужен (портрет наставника)

Агапова Татьяна Викторовна – воспитатель, высшая квалификационная категория, опытный педагог. Татьяна Викторовна желает передать свой педагогический опыт и профессиональное мастерство начинающему воспитателю.

#  Оцениваемые результаты

Агапова Татьяна Викторовна в соответствии с планом, составленным в начале года, ведётся работа с начинающим педагогическую деятельность специалистом. В план работы наставника с наставляемым входят индивидуальные консультации, теоретические занятия, методические рекомендации и советы.

Агапова Т.В. оказывает необходимую методическую помощь Стрельниковой Ю.И. Так, были организованы теоретические занятия по вопросам:

* ведение воспитательской документации
* взаимодействие с дошкольниками
* составление рабочих программ, календарно-тематического планирования
* соблюдение в группе санитарно-гигиенических требований к воспитанию дошкольников
* взаимодействие с другими участниками образовательного процесса
* методические требования к современной организации воспитательного процесса
* ошибки начинающего педагога
* работа с полезными сайтами.

 С целью оказания помощи в освоении современными технологиями и во внедрении их в учебно-воспитательный процесс проводятся консультации, беседы, взаимопосещения открытых занятии, режимных моментов. Такая работа наставника создаёт условия для активного включения начинающего педагога в воспитательно-образовательный процесс детского сада, помогает наставляемому в освоении новых педагогических технологий, приобщает начинающего педагога к работе по самообразованию, учит планировать и оценивать результаты своей профессиональной деятельности.

**Результат работы:**

Наставляемая успешно провела открытый показ образовательной деятельности по художественно-эстетическому развитию «Космос». Участвовала в смотрах-конкурсах, организованных в соответствии с годовым планом работы дошкольного учреждения на 2022-2023 учебный год, ведет работу по вовлечению воспитанников в конкурсную деятельность. Активно участвовала в семинарах организованных ИПК ППРО ТО с целью повышения уровня профессионального мастерства.

**Этапы реализации программы.**

1. *Подготовка для запуска условий программы*

Проинформирован педколлектив о возможном участии в программе в качестве наставников и наставляемых. Донесены до педагогов ценности и возможности программы.

Участники программы замотивированы.

1. *Формирование базы наставляемых.*

Проведён опрос педколлектива, выяснены проблемы молодых специалистов. Проведено психологическое тестирование молодых специалистов на предмет профессиональной адаптации в новых условиях.

1. *Формирование базы наставников*

Оценены слабые профессиональные стороны молодых специалистов и сильные стороны педагогов-стажистов. В результате данной оценки для Юлии Алексеевны подобрана кандидатура педагога-наставника, который поможет легко адаптироваться в профессии, поверить в себя.

1. *Отбор и обучение наставников.*

В связи с тем, что уровень профессионального мастерства предполагаемой кандидатуры наставника высокий, необходимости в отборе не было.

1. *Формирование наставнических пар.*

Проведена рабочая беседа наставника и наставляемого во время одного из педсоветов. Наставляемый рассказал о том, какой опыт ему бы хотелось перенять от наставника в педагогической деятельности. От наставника поступил ряд предложений по реализации помощи в профессиональном росте наставляемого. После выражения обоюдного согласия на педсовете была закреплена пара: Агапова Татьяна Викторовна (наставник) — Стрельникова Юлия Алексеевна (наставляемый).

1. *Организация работы наставнических пар*

Агапова Татьяна Викторовна и Стрельникова Юлия Алексеевна во время первой консультаций в присутствии куратора подробно обсудили задачи и прогнозируемые результаты совместной работы.

*6.1. Этап совместной работы наставника и наставляемого*

Один раз в неделю (при необходимости, чаще) педагоги встречаются после смены.

Согласно составленному плану в начале года изучены нормативно - правовая база ОО, правила планирования воспитательно-образовательной работы.

В ходе каждой консультации наставляемый рассказывает наставнику о своих победах и проблемах в организации образовательного процесса. Наставник даёт наставляемому советы, исходя из своего педагогического опыта.

*Этап 6.2 Завершение работы наставничества.*

Агапова Татьяна Викторовна и Стрельникова Юлия Алексеевна встречаются с куратором, рассказывают о своих успехах. Куратор обсуждает с наставником и наставляемым план дальнейшей работы.